



TITLE:

制度派組織論における、制度的圧  
力への反応にみられる組織間差異  
の決定要因の探索研究(  
Abstract\_要旨)

AUTHOR(S):

後藤, 将史

---

CITATION:

後藤, 将史. 制度派組織論における、制度的圧力への反応にみられる組織間差異の決定要因の探索研究. 京都大学, 2017, 博士(経済学)

ISSUE DATE:

2017-03-23

URL:

<https://doi.org/10.14989/doctor.k20146>

RIGHT:

学位規則第9条第2項により要約公開; 許諾条件により本文は2018-01-01に公開

(続紙 1 )

京都大学	博士（経済学）	氏名	後藤 将史
論文題目	制度派組織論における、制度的圧力への反応にみられる組織間差異の決定要因の探索研究		
(論文内容の要旨)			
<p>本研究は、制度的複雑性に対して組織の反応はなぜどのように異なるかを探求した比較事例研究である。制度と組織の関係を経時的変化の観点で捉えた際に浮かび上がる、組織内プロセスの観点での制度に対する組織反応の説明要因を探索するのがこの研究の目的である。</p> <p>この研究課題を明らかにするために、制度的複雑性の存在する文脈としてグローバル人事制度（GTM）の日本企業への普及を題材に取り上げ、日本の上場中堅大企業（主にB2B事業で海外展開）七社に関するグラウンデッド・セオリー・アプローチ（GTA）による比較事例研究を行っている。先行研究で断絶して検討される、制度が支持する組織形態または施策の採用（Adoption）、採用後の実行における形式と実態の乖離（Decoupling）、その後の実行加速（Coupling）の三段階を一つの事例群で連続的に観察した点にこの研究の方法論的な独自性がある。</p> <p>まず第一章で問題意識を提示した後、第二章では、制度派組織論に関する先行研究を源流から幅広く概観し、本稿の問題関心が理論的にどのように位置づけられ、どのような貢献があるかを整理している。第三章では、本研究で対象として扱う制度的文脈（日本企業におけるグローバル人事制度の導入）と関連先行研究を詳説し、どのように事例が本研究の理論的関心と合致するかを説明する。合わせて、その文脈を題材にどのような方法でデータ収集と分析を行ったかを説明している。</p> <p>それ以降の三章（第四章・第五章・第六章）では、事例における組織内プロセスについて分析し、制度の採用・不実行・再加速のそれぞれについて、組織反応の説明要因を探索した研究結果を述べている。</p> <p>第四章では、制度の採用段階での組織反応として、伝統的に検討されてきた早期採用と後期採用についてその説明要因を探索し、外的正当性に対する感度の強さ弱さが、同型化圧力への組織反応を左右する要素として存在し得ることを指摘した。</p> <p>第五章では、同じ事例の中で、制度採用後の不実行（形式と実態の乖離）に注目し、実行の加速と阻害の説明要因を探索した。その結果、経営陣と推進チームは実行推進を意図するが、施策は実行されない「意図せざる不実行」の状態が生起すること、そして、制度が支持する施策の採用における経緯が、その後の実行過程に影響を及ぼすことが示された。</p> <p>第六章では、同じ事例の中で、形式と実態の乖離が発生し実行が停滞した後に実行が再加速した事例について、推進リーダーの制度的属性を中心に説明要因を探索した。その結果、推進リーダー本人の制度的執着だけでなく、先行研究では検討されてこなかった「制度的立場」（組織内の他構成員が当該人物に認識する制度的志向性）も個人の制度的属性に影響を与えており、そのように構成された推進リーダーの制度的属性は、組織内での制度ロジックの代弁の程度に影響を与え、新制度の代弁者が新制度の実行加速に貢献していることを指摘した。</p> <p>最後に第七章では、本研究が示唆する結論とその意義、および将来の研究課題を議論している。</p>			

(論文審査の結果の要旨)

この論文は、制度論の近年の発展を背景とし、制度に対する組織反応の説明要因を探索することを研究テーマとしている。制度的複雑性に対して組織の反応はなぜどのように異なるか、とりわけ組織内の意思決定プロセスの観点でどのような要因が影響するのか、および、ある制度の組織における採用 (Adoption)、実行における形式と実態の乖離 (Decoupling)、その後の再加速 (Coupling) の各段階でどのように異なるかという研究課題に答えることが、この研究の目的である。この研究課題に取り組むため、この論文では一つの制度的文脈に注目し、その中で組織による制度の採用・不実行・再加速の各段階について、グラウンデッド・セオリー・アプローチ (GTA) によって事象のメカニズムの探索と新たな説明要因仮説の特定に成功している。

この研究の特に評価すべき点は三つある。第一に、研究課題設定の良さがあげられる。制度論の先端的な理論課題について、グローバル人事制度という現代の日本企業が直面している切実な問題を対象として探索的な比較事例研究に取り組んでおり、理論的にも社会的な意義という観点からも、非常に意義ある研究課題設定として、高く評価できる。

第二に、課題を探索する研究デザインの独自性があげられる。制度論の採用と実行の分離の問題について、採用から停滞を経た実行加速までの制度変化を時系列で観察したことで、それらの関係について指摘したことである。これは、組織レベルにおける制度変化に、制度の作用メカニズムと連動した経路依存性が存在することを意味し、制度理論に関する実証研究における長期的観察の重要性を示唆しているという意味で、学術的な価値が高いと考える。

第三に、現場でのインタビューなどの一次データを丹念に収集したうえで、現場に立脚したオリジナルな概念と因果メカニズムを提示している点である。外的正統性への感度、採用時の制度の実行への影響、制度的立場の制度的属性への影響といった、概念やメカニズムをデータに基づいて構築しているが、このことによって、この論文が取り上げた課題に対して高い洞察を与える研究成果を提供できていると評価する。

このように、この論文は、制度論の学術研究の流れを押さえた上で、定性研究の方法によって新しい理論や概念を構築するという、学術的貢献が明確な研究であるが、いくつか問題も残されている。

第一に、組織の内部プロセスが制度に対する組織反応を構成する重要な要因としてあげているにもかかわらず、組織プロセスそのものをあまり記述しておらず、組織の意思決定に関する概念化もなされていない点が問題である。GTAに基づく理論構築という方法を採用しているためにやむを得ないとも言えるが、意思決定プロセスに関する既存理論を下敷きとした仮説構築も可能だったのではないかな。

第二に、制度の境界・範囲の設定がややあいまいな点があげられる。グローバル人事政策を日本で採用すること自体が、「早期採用者」と考える解釈で良いかどうかは、制度の境界たる組織フィールドをどのように設定するか依存する。また、グローバル人事制度そのものを一つの制度と考えるにはバリエーションがあるため、制度の内容についてもう少し具体的に記述するべきであった。

第三に、四章から六章までの事例が独立して成立する論文となっており、その研究対象も微妙に異なっていることで、採用、不実行、実行加速との関係を全体として見るという、この研究の長所を強調できなくなってしまう点も改善が必要であろう。三つのフェーズに共通の事例に絞った経時的な比較分析をすることで、

一貫した変化そのものに焦点を当てた章を追加しても良かったかもしれない。

以上のような問題点はあるものの、これらはこの研究のさらなる発展のために今後取り組むべき課題というべきものであり、制度と組織の関係を経時的变化の観点で捉え、制度的複雑性に対する組織反応がなぜどのように異なるかを探求したこの論文の学術的価値を損なうものではない。よって本論文は博士（経済学）の学位論文として価値あるものと認める。

なお、平成29年2月14日、論文内容とそれに関連した口頭試問を行った結果合格と認めた。